

Bogotá D.C., enero del 2019.

SEÑORES (AS)
MAGISTRADOS (AS)
SALA DE CASACIÓN PENAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
La Ciudad.

102785

1 wad con
729 pol. Nataka
secretaría Sala Penal
Sofia

2019ENE20 9:53AM 0560

Corte Suprema Justicia

Referencia: Acción de tutela contra la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la sentencia de la Sala Segunda de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

Accionante: Genny Yolanda Franco Ballén.

Accionadas: Sala de Casación Laboral - Corte Suprema de Justicia y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín; Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada (SAM S.A.).

GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN, identificada como aparece al pie de la firma, en calidad de accionante dentro del asunto de la referencia, presento ACCIÓN DE TUTELA a nombre propio, en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia Núm. 49.113 del 30 de mayo de 2018, y en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín respecto al fallo del 27 de agosto de 2010.

Lo anterior teniendo en cuenta que ambas decisiones vulneraron mis derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso al negar la ineficacia del despido infundado e ilegal que generó la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., desconociendo el precedente dispuesto por la misma Sala de Casación Laboral sobre el asunto. Fundamento los aspectos facticos de la acción en los siguientes:

I. HECHOS

En lo que corresponde al contrato de trabajo.

1. Sobre el asunto de la referencia deberá tenerse en cuenta estuve vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. desde el 20 de mayo de 1993 hasta el 20 de abril de 2005 sin que en

ningún momento me fuera comunicado llamado de atención, sanción disciplinaria o memorando alguno.

2. El último cargo que desempeñé fue el de auxiliar de vuelo, devengando un salario de \$953.554.
3. Vínculo que finalizó el 20 de abril de 2005, mediante comunicación del 19 de abril del mismo año en donde la compañía me comunicó la terminación del vínculo laboral.

En lo que corresponde a la causa que supuestamente sustentó la terminación del contrato de trabajo.

4. Para que el despacho pueda tener un panorama más claro de lo que sucedió, el día 8 de febrero de 2005 me fue asignado turno en el vuelo 8477 en la ruta San Andrés- Bogotá. Vuelo en el cual, de conformidad con la reglamentación de la compañía, transporté, **para mi uso personal y el de mi familia**, 30 botellas de Brandy que compró en el territorio de San Andrés.
5. Cuando arribé a las instalaciones del aeropuerto en la ciudad de Bogotá y una vez me dirigía a abordar el transporte que me llevaría hasta mi hogar, fui requerida por miembros del grupo de seguridad, quienes luego de que aceptara ser requisada, sin motivación alguna aclaro y ante la seguridad que tenía de no haber realizado ninguna conducta que me llevara a ser inculpada, me fueron decomisadas de manera arbitraria las botellas que poseía.
6. Sin contar con que fui coaccionada por la misma autoridad para que firmara una hoja en blanco, desconociendo las garantías que tenía de obtener un procedimiento transparente y respetuoso de mis derechos, como se indicó en el escrito de la demanda ordinaria presentada. No habiendo razón para que tuviera que firmar documentos y papeles sin contenido alguno a expensas de que luego pudieran ser usados en mi contra.
7. Con ocasión a ello fui citada a diligencia de descargos, la cual fue fijada para el 28 de febrero de 2005, citación en la cual la compañía se limitó a adecuar la posible falta en la conducta realizada por mi en el vuelo 8477 relativo al transporte de 30 botellas de licor en su equipaje, **sin precisar cuales eran las normas que fundaban la justa causa o la falta grave que permitiera expresar de manera clara mi falla**. Lo anterior, puesto que en ningún momento especificó, como le correspondía, los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación.

8. En la fecha indicada acudí como me citaron y se realizó la diligencia de descargos, momento en el cual la compañía reiteró la supuesta falta sin enunciar los preceptos legales y normativos.
9. A su vez, expresé que en la empresa el transporte de las botellas eludidas no se encontraba prohibido siempre que no se tratara de contenido utilizado para su comercialización; por el contrario, manifesté en todo momento que el uso que le daría a las mismas era **eminentemente personal**, puesto que había hecho la compra de estas para una celebración familiar.
10. Advertí, en el mismo sentido, que en ningún momento pretendí sacar provecho lucrativo con las botellas eludidas, situación que se vio respaldada por el hecho de que desde el momento en que llegué a la ciudad de Bogotá y una vez fui requerida por las autoridades de seguridad, manifesté que no había cometido conducta irregular alguna y accedí a la requisita que conllevó al decomiso arbitrario de las botellas.
11. Insistí en el hecho de que la compañía sancionaba desde el reglamento interno, el manual de funciones, incluso el contrato de trabajo (a pesar de no haber sido aludidos en el proceso disciplinario) el transporte o mantenimiento de mercancía o muebles que **no sean de uso personal**, entendiéndose con ella el manejo de bienes para comercio, sin que en mi caso se hubiere presentado tal cosa, puesto que de manera veras me permito reiterar que jamás las utilice para comercializar u obtener provecho económico, sino por el contrario, pretendía hacer uso de ellas junto a mi familia.
12. De la diligencia de descargos realizada el 28 de febrero de 2005, la empresa tomó la determinación de dar por terminado mi vínculo laboral, decisión que repuse y luego fue decidida por el Comité de Revisión el 14 de marzo de 2005 mediante acta de comisión especial, en la cual se mantuvo en firme la decisión.
13. Determinación que fue sometida nuevamente a consideración del ente facultado para ello, la Comisión de Asuntos Sociales, instancia ante la cual aduje las irregularidades que contenía el proceso disciplinario aludido dirigidas a demostrar que:
 - i) en la citación a descargos y en la misma acta no se fundaron los presupuestos jurídicos concretos y expresos (como dispone la ley laboral) para realizar la diligencia de descargos y,
 - ii) no se respetó el procedimiento sancionatorio dispuesto en la convención colectiva de trabajo de la cual era beneficiaria, por tanto el procedimiento se encontraba viciado de nulidad absoluta e impedía la imposición de la sanción eludida.

14. Sin embargo, la Comisión de Asuntos Sociales indicada, espacio de la misma empresa, confirmó la decisión de terminar el vínculo laboral. Sobre esta comunicación en particular deberá tenerse en cuenta que la instancia adujo motivo diferente al enunciado en el acta de audiencia especial de descargos del 28 de febrero de 2005 y lo dispuesto en la comisión especial del 14 de marzo del mismo año, como se constata en la documental anexa al presente escrito.
15. Hecho que desconoce lo dispuesto en la ley laboral respecto a la imposibilidad jurídica de los empleadores de sancionar a los trabajadores por razones diferentes a las enunciadas al inicio del proceso disciplinario o en el menor de los casos que siendo los mismos supuestos, se aduzcan causales jurídicas diferentes puesto que con ello se desconocería el derecho al debido proceso en relación con el derecho de defensa de todos aquellos que nos vemos inmersos en procedimientos sancionatorios.
16. Contra la decisión injustificada, arbitraria y violatoria del debido proceso de dar por terminado mi contrato de trabajo, decidí interponer demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., en aras de que se declarara la ineficacia del despido y se concediera como pretensiones principales: el reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de devengar o en todo caso se accediera como petición subsidiaria al pago de la indemnización por el despido injustificado que contempla la ley laboral.
17. El asunto fue conocido en primer grado por el Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión de Medellín, despacho que mediante providencia del 31 de julio de 2009 declaró la ineficacia del despido, ordenó mi reintegro y el correspondiente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, así como los correspondientes aportes a seguridad social.
18. La empresa presentó recurso de apelación en contra del fallo enunciado, por tanto se surtió ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín la segunda instancia, corporación que mediante sentencia del 27 de agosto de 2010 revocó el fallo de primer grado y absolvió a la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., de las pretensiones incoadas en su contra.
19. Frente a tal determinación, mi apoderado judicial presentó recurso extraordinario de casación, el cual fue concedido por el Tribunal Superior de Medellín y admitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

20. En su momento se expresó que el colegiado, entre otras cosas, había incurrido en el error de valorar erróneamente las pruebas en el expediente y por consiguiente, había desconocido que la compañía no había demostrado la configuración de la justa causa para proceder con mi despido.

Lo anterior, toda vez que las pruebas adosadas con el escrito de la demanda daban fe que la falta grave que permitía mi despido **única y exclusivamente** se fundaban en el hecho de que hubiere transportado o mantenido un bien que no fuere de uso personal.

Lo anterior, puesto que como se puede corroborar en las probanzas allegadas con este escrito, incluso de la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral, en todo momento las disposiciones que contemplan las justas causas y las faltas graves para sancionar a un empleado de la compañía con la terminación del vínculo laboral se fundamentan o en el transporte de bienes o en el mantenimiento de estos cuando **no sean para uso personal**.

21. Sin embargo, desconociendo su propio precedente, el cual había sido establecido en sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011, por medio del cual se resolvió la situación de mi antiguo compañera a la cual la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. le había adelantado, por los mismos hechos que a mí, un proceso disciplinario que también culminó con el despido; decidió no casar la sentencia impugnada.

22. Para conocimiento del despacho, me permito expresar que junto a mí, a otra compañera en el mismo vuelo le fue notificado proceso disciplinario por los mismos hechos, también interpuso proceso ordinario laboral que culminó con la orden de reintegro y una sentencia de la Sala Laboral en donde considero el colegiado no había calificado, al igual que la empresa, el nivel de la falta que fue atribuida y por tanto **no podía aducirse que en el caso analizado se tratará de una causa calificada como grave que ocasionara el despido**.

23. Valga aclarar que en el asunto referenciado, de idénticas condiciones fácticas, la Sala de Casación Laboral decidió que el hecho de transportar las botellas en el vuelo 8477, en la ruta San Andrés-Bogotá, por parte de mi compañera **no era causal grave que sustentar la terminación del contrato de trabajo**. En su momento esbozó la Sala:

"(...) no sobra añadir, para finalizar, que antes que revestir el comportamiento de la actora con la connotación de falta grave, el

Manual de Auxiliares de Vuelo permite el transporte de elementos distintos a los que conforman su equipaje (...)". (subraya fuera del texto).

24. En ese sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de casación que resolvió mi caso:

- i) desconoció el precedente jurisprudencial que había planteado la misma corporación en un caso de idénticos supuestos fácticos, con las mismas citas, el mismo formato de diligencia de descargos y la misma carta terminación laboral;
- ii) omitió tener en cuenta que durante el desarrollo del procedimiento, al igual que en el caso resuelto en fecha anterior, la sociedad accionada desconoció el procedimiento disciplinario adelantado y por consiguiente transgredió mi derecho al debido proceso.

25. Por tanto, la sentencia del recurso extraordinario no sólo se configuró en un espaldarazo a la actuación arbitraria e infundada de la compañía accionada en el trámite del proceso disciplinario, la cual se insiste, notificó la realización de la diligencia e imputó la presunta comisión de una falta en mí contra sin sustentar jurídicamente la misma; sino que además de manera sorpresiva calificó como clandestina la supuesta actuación maliciosa realizada por mí, haciendo juicios de valor sobre una conducta que jamás fue oculta y sobre la cual la empresa tenía amplio conocimiento, puesto que no era desconocido que los empleados transportaren **para uso personal** mercancía que compraban en los lugares donde aterrizaban.

26. En todo momento fui honesta en expresar que transporté las botellas aludidas, porque insisto, no debía ocultarlo; las normas que regulan la conducta al interior de la empresa **única y exclusivamente** prohíben que se trate de bienes no utilizados para uso personal y en mi caso sí serían para ello y para el de mi familia.

27. Ahora, volviendo al caso, de acuerdo a lo enunciado y teniendo en cuenta que existió un caso de idénticas condiciones que las mías y que fue fallado a favor; reitero, desconoció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el precedente que ella misma había fundado en el año 2011 al resolver el caso de mi compañera de vuelo, quien también había traído de San Andrés 18 botellas del mismo líquido.

28. Por tanto, resulta violatorio del debido proceso, seguridad jurídica y igualdad que en el proceso de mi compañera, resuelto en años anteriores, la Sala Laboral haya ordenado la protección a los derechos conculcados por la empresa y yo me esté viendo afectada con una

determinación arbitraria e ilegítima de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. al terminar el vínculo laboral de manera injustificada en 2005 luego de más de 10 años de servicio con las mismas razones que fueron tachas como violatorias del debido proceso.

29. Transgresión que hubiere podido ser impedida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia si no hubiere desconocido su propio precedente y hubiere resuelto mi caso como lo hizo en la sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011 por medio de la cual dispuso que el hecho de transportar las botellas por parte de las auxiliares de vuelo **no era causal grave que sustentar la terminación del contrato de trabajo.**

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Cabe resaltar que las sentencias proferidas por Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (27 de agosto de 2010) y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (30 de mayo de 2018) con aclaración de voto (28 de noviembre de 2018), adjuntas dentro del acervo probatorio, reflejan un desconocimiento del precedente jurisprudencial establecido en la sentencia 41.073 fijada dentro del proceso de LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO en contra de la SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A.M S.A., así como en una violación a mis derechos a la igualdad (artículo 13), debido proceso (artículo 29), seguridad jurídica, y por consiguiente, mínimo vital, trabajo y seguridad social.

III. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

Cabe resaltar que en virtud del fallo proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de fecha 30 de mayo de 2018 se han transgredido mis derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad – con relación al principio de seguridad jurídica-, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso.

Además de haber sido despedida sin justa causa por parte de mi antiguo empleador, he recibido un trato desigualitario que me ha ubicado en una situación de debilidad manifiesta al ver menguado mi único ingreso y **al ver coartada la posibilidad de causar mi derecho a la seguridad social** en lo relativo a la mesada pensional de vejez. Lo anterior, conforme quedará abordado en los fundamentos de la presente acción.

Cabe expresar que durante el trámite de mi proceso ordinario laboral y paralelo al mismo, se adelantó el proceso en contra de mi compañera de

vuelo, el cual culminó en el año 2011 con una sentencia de la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que avaló su reintegro y advirtió la transgresión del debido proceso incoada por la entidad accionada, Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A.

En su momento la Sala ordenó el reintegro de mi compañera, advirtió la violación al debido proceso y precisó que la empresa había omitido enunciar de manera clara, concreta y expresa la tipificación de las faltas. Adicionalmente expresó que el transporte de las botellas no comprendía una causal de la trascendencia necesaria para terminar el contrato de trabajo, toda vez que los manuales de la empresa permitían el transporte de mercancía para uso personal.

Sobre el asunto particular y como queda acreditado en el expediente conforme a las pruebas anexas al escrito, el perjuicio al que me ha visto sometida no sólo se circunscribe al desconocimiento del precedente dispuesto por la misma Corte Suprema frente al trato desigualitario que se le dio a mi caso años después.

Sino que ha mermado mi única fuente de ingresos y la posibilidad de que acceda al reconocimiento de una prestación que me ampare en la vejez, es aquí donde hago especial énfasis en aras de lograr la protección invocada, puesto que de avalar el trato desigualitario en el trámite de los procesos y la actuación arbitraria de la empresa accionada, se respaldaría la posibilidad de que viera coartado mi derecho a materializar una mesada pensional como ya lo logró mi compañera reintegrada.

Ahora bien, anotado lo anterior y teniendo en cuenta que desde la sentencia C-590 de 2005 se ha superado el concepto de "vía de hecho" y se ha desarrollado una larga línea jurisprudencial acerca de la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, demostraremos que en la presente se cumplen tanto los requisitos generales de procedencia como los requisitos especiales de procedibilidad para así solicitar la protección de los derechos fundamentales conculcados.

En cuanto a los requisitos generales de procedencia, la Corte ha establecido:

a) que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. En el presente caso, se debate no sólo mi derecho fundamental a la igualdad, al trabajo y al debido proceso con relación al concepto de seguridad jurídica, sino que también se busca la protección de mi derecho a la seguridad social.

Teniendo en cuenta que el centro de la controversia gira en torno a la providencia que resolvió el recurso de casación interpuesto por mi apoderado judicial, es necesario expresar que apenas podría resultar lógico

que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al tramitar el recurso extraordinario de mi compañera, en donde se plantearon los mismos supuestos fácticos, acepte que lo que fue catalogado como causal para terminar el vínculo laboral de ella, no es un argumento apto para fundar la terminación del contrato de trabajo, y en mi caso sí lo sea.

Para demostrar como se constituye en un asunto de eminente relevancia constitucional, es imperativo remitirnos al inicio de los hechos, a la fecha en que se configuró la conducta que fue sancionada posteriormente con la terminación del vínculo laboral. Lo anterior en la medida que a la vez que la empresa accionada notificó el inicio de mi proceso disciplinario por el transporte de 30 botellas de licor en el vuelo 8477 en la ruta San Andrés-Bogotá, también hizo saber la iniciación del mismo a mi compañera de vuelo, la señora LHMM.

Me permito contextualizar al despacho en que ambos procesos disciplinarios fueron adelantados de manera paralela, allegándonos a cada una, el mismo formato de citación a descargos, asistimos al mismo prototipo de audiencia y se nos notificó el mismo memorial de decisión, al igual que similar carta de terminación del vínculo.

Razón por la cual, de manera separada pero simultanea procedimos a presentar demanda ordinaria laboral, que para las dos fue resuelta de manera favorable por el juzgado de conocimiento, la Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A., presentó el respectivo recurso de apelación y en el asunto de mi compañera, la señora LHMM fue resuelta la segunda instancia de manera confirmatoria, es, decir, favorable para ella y ordenando su reintegro y el correspondiente pago de aportes y salarios dejados de percibir; y en mi caso fue revocada la decisión de primera instancia, facultando mi despido.

En ambos procesos se presentó el recurso extraordinario de casación, en el caso de mi compañera, la señora LHMM, fue presentado por la empresa Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A., argumentando:

- i) que existía justa causa y
- ii) que no existió violación al debido proceso disciplinario.

En mi caso, por otra parte, fue presentado por mi apoderado judicial, el cual argumentó:

- i) la inexistencia de justa causa para despedir y
- ii) la violación al debido proceso disciplinario por parte de la compañía.

En virtud de los términos y trámites internos de la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el proceso de LHMM fue resuelto en el año 2011 con una sentencia que *no casó* la providencia del Tribunal al considerarse que:

- i) existió una violación al debido proceso por parte de la compañía accionada Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., en la medida que omitió entre otras cosas, detallar los fundamentos legales y extralegales que cimentaban la supuesta falta y,
- ii) determinó que la falla imputada (transportar botellas de licor para uso personal) **no se encontraba prohibida** y por el contrario los instrumentos reglamentarios y normativos de la compañía lo permitían.

Consideró la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con su propio precedente y con lo reglado en el Código Sustantivo del Trabajo que la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. **había violentado el debido proceso de mi compañera**, la señora LHMM, en la medida que adelantó un proceso disciplinario sin sustentar los preceptos legales que la facultaban para imputar la comisión de una falta, es decir, transgredió el principio de legalidad que debe primar en el procedimiento y terminó el contrato de trabajo sustentado en una supuesta falta que en realidad era permitida por los estatutos y manuales de la compañía.

En su momento y respecto a la ausencia de precisión en los preceptos que sustentaron el proceso disciplinario y la supuesta falta, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011 dispuso:

"(...) no se habían especificado los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación, ni tampoco <las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite en que se veía envuelta> (...)

(...) su desobediencia se enmarca en la preceptiva del artículo 7º, aparte A, numeral 6º del Decreto 2351 de 1965. Tal razonamiento es de naturaleza jurídica, pues no apunta a cuestionar una inferencia fáctica, sino, se reitera, a propugnar por la obligatoriedad de un documento que, en concepto del Tribunal, probatoriamente está desprovisto de la condición de Reglamento Interno de Trabajo."

Por otra parte y en lo que corresponde a la supuesta falta, advirtió en la misma oportunidad la Sala:

(...) No sobra añadir, para finalizar, que antes que revestir el comportamiento de la actora la connotación de falta grave, el Manual de

*Auxiliares de Vuelo permite el transporte de elementos distintos a los que conforman su equipaje (...)*¹

Ahora bien, en mi caso, de idénticas condiciones fácticas y en donde se utilizaron los mismos modelos de cartas puesto que se trataba de una supuesta falta cometida incluso en el mismo vuelo, fue resuelto de manera negativa por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desconociendo no sólo su precedente más semejante, sino todos los demás en donde ha dispuesto que la imputación de una falta debe estar sustentada desde el inicio de la investigación de manera clara y concreta, en aras de garantizar el principio de legalidad en relación con el derecho al debido proceso y defensa.

Adicionalmente que la falta que me fue atribuida no reviste el carácter suficiente y cómo anotó en providencia anteriormente citada, no tiene la envergadura suficiente para que con ella se termine un contrato de trabajo, puesto que todos los reglamentos de la compañía permiten el transporte de elementos diferentes a los que conforman el equipaje siempre que sean para **uso personal**.

En este contexto, se tiene que nuestra Carta Política ha revestido de carácter constitucional al derecho a la igualdad consagrado en su artículo 13, el derecho a la seguridad social regulado en su artículo 48, el derecho al trabajo consignado en el artículo 25 y el derecho al debido proceso gobernado por el artículo 29 superior, haciendo posible la búsqueda de su protección a través de la acción de tutela cuando su afectación **sea evidente**, cuando no se tenga otro medio de defensa y cuando se trate de evitar un perjuicio irremediable como en el caso *sub examine*, al ponerme directamente una traba, con las transgresiones anotadas, al acceso a la mesada pensional que ya mi compañera obtuvo al poder continuar con su vida laboral luego de que fue reintegrada.

Deberá tenerse en cuenta que salta tanto a la vista la transgresión a mi derecho al debido proceso e igualdad que resulta imperativa la intervención del juez constitucional, toda vez que no deviene acorde con nuestro ordenamiento constitucional y legal que dos situaciones de identidad fáctica sean resueltas de manera totalmente diferente puesto que se entraría en un limbo de inseguridad jurídica que rompería al traste incluso con la confianza que los administrados tenemos de la administración de justicia.

b) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada. Sobra indicar que en el asunto de la referencia he agotado todos los mecanismos de defensa - ordinarios y extraordinarios- tengo a

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011

mi disposición para conseguir la protección a mis derechos fundamentales y por consiguiente el reintegro a mi cargo.

Por tal razón, no me queda otra salida que solicitarle al juez constitucional que desde su órbita y atendiendo cada uno de los precedentes que se han expuesto y que se expondrán con posterioridad al presente capítulo **ampare mis derechos fundamentales**, emitiendo una sentencia que evalúe de fondo los argumentos expuestos en esta instancia, dando primacía a la necesidad de que se garantice el derecho a la igualdad – seguridad jurídica- y el debido proceso.

Traigo a su conocimiento un caso de verdadera justicia material, como afectada y como una persona que ha visto mermada todas sus posibilidades laborales y económicas, no me queda otra salida que pedirle que como juez constitucional ampare mis derechos y corrija el error y la injusticia que frente a mí se ha cometido. Resulta totalmente injustificado que lo que en un momento fue protegido en virtud de que se descubrió la actuación arbitraria de la empresa, me sea negado, cuando no existió en ninguna diferenciación en el trámite arbitrario realizado.

c) que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración². En cuanto a este requisito, es necesario precisar que si bien la Corte Constitucional lo ha designado como criterio de procedibilidad y como una de las principales características de la tutela, toda vez que esta debe presentarse en un término *razonable y proporcionado* a partir del hecho que originó la vulneración, con el fin de salvaguardar el principio de seguridad jurídica.

Sin embargo, debe hacerse un estudio de cada caso particular y establecerse si a pesar del extenso espacio de tiempo transcurrido entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la acción de tutela, se demuestra que la afectación es permanente y que, pese a que el evento que la originó por primera vez es muy antiguo, mi situación desfavorable, derivada del irrespeto por mis derechos, **continúa y es actual**. Sólo de esta manera resultaría procedente la acción de tutela.

Teniendo en cuenta lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que en virtud de que la acción de tutela puede ser presentada en cualquier momento (art. 86 CP), es decir, no tiene término de caducidad; el juez constitucional **no puede descartarla por el paso del tiempo** sino que debe entrar a estudiar el asunto de fondo, aclarando que **esto no direcciona el curso de la**

² La base argumentativa y jurisprudencial expuesta en este numeral se encuentra en las sentencias T-060 de 2016. MP. Alejandro Linares Cantillo, T- 1110 de 2005 y T-158 de 2006. MP. Humberto Sierra Porto, y la T-546 de 2014. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

decisión, y debe determinar si se configuraron una serie de criterios que justifican la interposición de manera tardía.

En este punto, se han establecido unos parámetros para determinar el plazo oportuno para la presentación de una acción de amparo tratándose de la posible afectación de un derecho fundamental por parte de una providencia judicial.

Así, en sentencia T-033 de 2010, se fijó que:

"(...) para facilitar el examen de la razonabilidad del lapso transcurrido entre el momento de la presunta vulneración del derecho fundamental invocado y el ejercicio de la acción, la Corte ha establecido los siguientes criterios:

- (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes;*
- (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión;*
- (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado;*
- (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición."*

Por consiguiente, debe estudiarse en cada caso particular y atendiendo los criterios reseñados, si la acción de tutela se presentó dentro de un término razonablemente oportuno. Así, en algunos casos, seis (6) meses podrán resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; como en otros, un término de 2 años o más se podría considerar razonable para ejercer la acción constitucional, ya que todo dependería de las particularidades del caso³.

Con todo, la Corte ha venido precisando que en ciertas ocasiones y **bajo dos parámetros taxativos**, aún es aceptable un mayor espacio de tiempo transcurrido entre la disposición que generó la afectación y la interposición de la acción de tutela que busca el amparo. Consagrando, uno de ellos, la posibilidad de interponer la acción constitucional, incluso cuando el tiempo que haya transcurrido sea mayor al normalmente aceptado, **siempre que demuestre que la transgresión de los derechos fundamentales es permanente y que pese a que la decisión que lo originó es antigua, la afectación continúa y el irrespeto a las garantías es actual**⁴.

Así, en innumerables oportunidades, la Corte Constitucional ha tenido la posibilidad de reiterar cuan necesario resulta verificar si la afectación de

³ Ver más en sentencia T-060 de 2016. MP. Alejandro Linares Cantillo.

⁴ Ver más en sentencia T-158 de 2006. MP. Humberto Sierra Porto.

los derechos, de los cuales se busca la protección, **es actual y se mantiene en el tiempo**, con el fin de ajustar el estudio de la procedencia de la acción de tutela a criterios que permitan el análisis de fondo del asunto.

En este contexto, además de que la decisión impugnada quedó ejecutoriada en el mes de noviembre de 2018, es decir, es reciente y contra la misma no se ha generado un plazo extenso que impida la interposición de la presente acción constitucional; la afectación de mi derecho a la seguridad social, al trabajo y a la igualdad es **permanente**.

Al tratarse del reintegro laboral que me permitirá acceder a los beneficios del Sistema de Seguridad Social, como sucedió en el caso de mi compañera también despedida y reintegrada, la vulneración de mis derechos no desaparecerá con el paso del tiempo sino que persistirá y se agravará con los años, con mayor razón si laboré por más de 10 años en la compañía y fue desvinculada en unas condiciones de edad que me impiden acceder a un empleo que me permita obtener los medios para mi sostenimiento.

Por lo anterior, de manera comedida me atrevo a pedirles, señores magistrados que en el asunto de la referencia realicen un estudio de fondo y amparen mis derechos fundamentales, toda vez que resultaría contrario a nuestra Constitución y a los pilares de nuestro Estado Social que se desconozca mi derecho al debido proceso y a la igualdad luego de haber sido despedida de manera arbitraria e indebida luego de más de 10 años de intachable labor.

Sin contar con que además me ha visto afectada con la decisión de la Corte Suprema de Justicia de avalar el despido, desconociendo que en un caso con las mismas condiciones fácticas le advirtió a la compañía accionada que había desconocido las obligaciones legales que le impone el ordenamiento al omitir expresar las disposiciones legales que sustentaron la falta, además de ir introduciendo en el desarrollo del proceso normas que le permitieran sustentar su actuación.

Lo anterior, me lleva a preguntarme si en mi caso, la justicia estaría ligada a la suerte de que se aplicara o no la postura que pudiese tener en su momento la Corte Suprema, luego de que ya había resuelto el caso que se ha venido indicando, el cual se insiste, tiene los mismos supuestos fácticos que el mío, puesto que se nos sancionó por la comisión de la supuesta falta cometida en el mismo vuelo, en la misma hora y la realización del trámite se maneja de manera idéntica.

En este punto, solicito a los señores magistrados que tengan en cuenta que mi afectación se mantendrá mes a mes mientras me encuentro desempleada y sin poder realizar el pago de mis aportes, los cuales me permitirán acceder a la mesada pensional en la edad donde no pueda

hacerme a mis propios medios. No cuento con otra fuente de ingresos, como se constata de las pruebas aportadas en el expediente, vivo con mi esposo, el cual se encuentra en condiciones de salud no óptimas para laborar, no devengo una pensión y los pocos ingresos que podemos recibir no cubren las necesidades básicas que debemos mantener. Afectando de manera notable y ostensible, de manera adicional, mi mínimo vital.

De manera urgente y desesperada, solicito me permitan ingresar nuevamente a laborar, accedan a corregir el yerro que se ha venido generando y como jueces constitucionales garanticen que pueda obtener el reconocimiento y pago de mi prestación social, la cual no hubiere sido cercenada de no haber sido despedida en las condiciones arbitrarias en que lo fui.

d) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos transgredidos y que hubiere alegado tal afectación en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. En el asunto de la referencia se abordaron en detalle cada uno de los hechos y derechos vulnerados, esto desde la presentación de la demanda ordinaria hasta la interposición del recurso extraordinario de casación; reseñándose la situación que dio lugar a la afectación y sustentándose de manera clara la transgresión de mis derechos conculcados.

Por ultimo, debo indicarle al despacho **que no se trata de una sentencia de tutela.** Es imperante tener en cuenta que la solicitud contraría decisiones judiciales proferidas en un proceso laboral ordinario. Por tal razón se cumplen con los requisitos generales de procedencia y pasará a analizar el cumplimiento de al menos uno de los requisitos especiales de procedibilidad.

Manteniendo esta línea, la Corte Constitucional, en la aludida sentencia C-590 de 2005 manifestó que además de los requisitos generales de procedencia, se debe acreditar la existencia de al menos un requisito o causal especial de procedibilidad para que sea procedente el análisis constitucional.

Por tal razón procedo a explicarle al despacho como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en el desconocimiento del precedente jurisprudencial que ella misma ha venido construyendo desde hace décadas respecto a la necesidad de tramitar un proceso disciplinario que garantice el principio de legalidad, y por consiguiente violó de manera directa la Constitución: conduciendo con ello a la anulación del fallo recurrido y a la efectiva protección de mis derechos fundamentales a la igualdad –seguridad jurídica-, debido proceso, trabajo, seguridad social.

1. Desconocimiento del precedente jurisprudencial como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.

Teniendo en cuenta que ha sido la misma Corte Constitucional la que ha dispuesto desde décadas atrás que se configura en una violación al derecho al debido proceso el hecho de que las instancias judiciales desconozcan el precedente dispuesto por la misma Corte Constitucional o incluso, en un postulado de inseguridad jurídica el hecho de que desconozcan los precedentes horizontales fijados o por las autoridades judiciales del mismo nivel o por el mismo funcionario, se ha abierto la posibilidad de que se impugnen decisiones que de manera clara transgreden los derechos fundamentales de los accionados y desconocen precedentes jurisprudenciales concebidos y pacíficos.

Sobre el particular, deberá tenerse en cuenta que en sentencia SU-069 de 2018 dispuso la Corporación que esta causal de procedencia específica de la acción de tutela se genera a partir del desconocimiento de los jueces de aplicar la Constitución, conforme con el mandato consagrado en el artículo 4° de la Carta que antepone de manera preferente la aplicación de sus postulados.

En este sentido, la corporación constitucional y la misma Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades han esbozado la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad –relacionado con el concepto de seguridad jurídica– y el derecho al debido proceso –en relación con el principio de legalidad–, dando paso a que en esta ocasión se pretenda la intervención del juez constitucional en aras de evitar que se continúen afectando mis derechos fundamentales.

Debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que en lo que corresponde al principio de seguridad jurídica como presupuesto del derecho a la igualdad, ha precisado la Corte Constitucional en sentencia C-250 de 2012:

“(...) Sobre la seguridad jurídica se consigna en la sentencia T-502 de 2002: “3. La seguridad jurídica es un principio central en los ordenamientos jurídicos occidentales. La Corte ha señalado que este principio ostenta rango constitucional y lo ha derivado del preámbulo de la Constitución y de los artículos 1, 2, 4, 5 y 6 de la Carta.

La seguridad jurídica es un principio que atraviesa la estructura del Estado de Derecho y abarca varias dimensiones. En términos generales supone una garantía de certeza. Esta garantía acompaña otros principios y derechos en el ordenamiento. La seguridad jurídica no es un principio que pueda esgrimirse autónomamente, sino que se predica de algo (..)”

En ese sentido, la uniformidad de las decisiones adoptadas por los jueces permite, entonces, que los ciudadanos tengamos certeza sobre el ejercicio de nuestros derechos y la efectividad de los mecanismos para su

protección, con lo cual se concreta la seguridad jurídica y la igualdad en las actuaciones judiciales. Para ello, la jurisprudencia ha fijado diferentes instrumentos:

- 1) la Constitución reconoce que la actividad de los jueces está sometida al imperio de la ley, *"lo que constituye no solo una garantía de autonomía e imparcialidad, sino también de igualdad en tanto el punto de partida y llegada de toda la actuación judicial es la aplicación de la ley"*;
- 2) la ley establece un conjunto de pautas orientadoras para resolver los diferentes problemas que se suscitan al interpretar y aplicar las normas jurídicas;
- 3) la Constitución ha previsto órganos judiciales que tienen entre sus competencias *"la unificación de jurisprudencia como forma de precisar con autoridad y vocación de generalidad el significado y alcance de las diferentes áreas del ordenamiento jurídico"*;
- 4) la jurisprudencia constitucional ha incorporado un grupo de doctrinas que, como la cosa juzgada y el deber de respeto del precedente judicial, *"tienen entre sus propósitos garantizar la estabilidad de las decisiones y reglas judiciales fijadas con anterioridad"*

Por consiguiente, ha advertido la corporación constitucional en sentencia SU-354 de 2017 que se puede clasificar el precedente en dos categorías:

- i) el precedente horizontal, el cual hace referencia a las decisiones proferidas por autoridades del mismo nivel jerárquico o, incluso, **por el mismo funcionario**;

En ese sentido, el precedente horizontal tiene fuerza vinculante, atendiendo no solo a los principios de buena fe, seguridad jurídica y confianza legítima, sino al derecho a la igualdad que rige en nuestra Constitución.

- ii) el precedente vertical, el cual se refiere a las decisiones adoptadas por el superior jerárquico o la autoridad encargada de unificar la jurisprudencia.

Asimismo, el precedente vertical, al provenir de la autoridad encargada de unificar la jurisprudencia dentro de cada una de las jurisdicciones, limita la autonomía judicial del juez, en tanto debe respetar la postura del superior, ya sea de las altas cortes o de los tribunales.

No obstante, en mi caso no sólo nos interesa el hecho de que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en el fallo con radicación SL1920-2018 número 49.113 **desconoció su propio precedente fijado entre otras providencias en la que se identifica con el número 41.073 de 2011,** dentro de la cual resolvió un asunto de idénticos supuestos fácticos y jurídicos, sino que además **omitió tener en cuenta el precedente de la Corte Constitucional que sobre el respeto al derecho al debido proceso en relación con el principio de legalidad ha dispuesto.**

Resulta una transgresión a mis derechos fundamentales, se insiste, que en primer lugar, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya decidido no casar la sentencia recurrida cuando se encontró acreditado dentro del mismo proceso que la compañía en ningún momento detalló de manera **expresa e individualizada** los preceptos normativos que hacían dable la sustentación de la falta, es decir, desconoció el principio de legalidad que debe revestir las actuaciones tanto judiciales, disciplinarias como administrativas.

Lo anterior, puesto que el precedente de la misma corporación ha sido pacífico y reiterado en expresar que es necesario que se detalle de manera concreta y clara la disposición que contempla la falta y que no podrá ser alegada otra causal diferente.

Sino que además, en segundo lugar, **desconoció** que ella misma -la Sala Laboral- en providencia del año 2011 había resuelto un caso de semejantes hechos facticos, por no decir idénticos a los míos, y determinó que en el trámite del proceso disciplinario que fue realizado a mi compañera, por los mismos hechos y con los mismos formatos la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. **sí había dejado de enunciar las consagraciones legales y extraconvencionales que le permitían fundamentar la terminación de un contrato de trabajo.**

Sobre este particular asunto, deberá tenerse en cuenta que es tan palmaria la transgresión a mi derecho a la igualdad que la citación a descargos, el acta de descargos, la comunicación de la decisión en ambas trabajadoras **fue la misma, el mismo formato, los mismos hechos imputados** y en esta ocasión, incluso cuando se puso en conocimiento de la Sala la existencia del fallo anterior proferido por ella misma, de manera abierta **omitió tener en cuenta que en anteriores oportunidades había calificado la conducta de la empresa como violatoria del debido proceso.**

Lo anterior, sin olvidar que la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontró acreditado en el año 2011, que en las reglamentaciones de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. sí se permitía el transporte de instrumentos diferentes a los del equipaje de las

auxiliares de vuelo, sin que la causa que me fue imputada pudiese ser considerada como de la magnitud para que con ella se terminara mi vínculo.

Deberá tenerse en cuenta que en el asunto debatido, no sólo se controvierte el hecho de que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya desconocido su propio precedente, fijado en la sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011, en el cual encontró que la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. transgredió los derechos fundamentales al debido proceso de mi compañera de vuelo, al omitir enunciar de manera detallada y precisa las disposiciones que sustentaron el proceso disciplinario, como aconteció en el procedimiento que me adelantaron a mí, al expresar:

"(...) no se habían especificado los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación, ni tampoco <las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite en que se veía envuelta> (...).

Sino que además, desconoció que ha sido criterio reiterado de la jurisprudencia constitucional que en aras de velar porque se garantice el derecho al debido proceso y derecho de defensa, es requisito fundamental que se impute de manera clara y detallada una falta y con ocasión a ella se adelante todo el trámite de la investigación, sanción o terminación del contrato en el caso del derecho laboral, para evitar que suceda lo que en efecto sucedió, que la empresa en el transcurso de la diligencia fuera incluyendo normas de orden legal y reglamentario para sustentar la terminación del contrato que no habían sido enunciadas desde el inicio de la imputación.

Lo anterior, debidamente anotado en la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y que sustenta entre otras cosas, el desconocimiento al precedente horizontal que hoy se alega en esta instancia para fundamentar la transgresión a los derechos fundamentales al debido proceso e igualdad. En su momento manifestó la Sala:

"(...) no se compeadece con un trámite disciplinario transparente y garantista, que en la medida en que avanzó la investigación se fueran incluyendo normas de orden legal y reglamentario supuestamente transgredidas por la empleada, que no es precisamente el propósito de las diversas instancias establecidas en estos casos, en beneficio del trabajador (...)"⁵

Argumento que en reiteradas decisiones ha tenido pronunciamiento por parte de la Corte Constitucional en la medida que su desconocimiento implicaría no sólo una afectación al derecho de defensa, sino que además sustentaría una violación al debido proceso de los administrados.

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011.

*"(...) El principio de legalidad de la sanción es parte integrante del derecho al debido proceso, en cuanto se considera que una de las garantías sustanciales que componen ese derecho es aquella que exige **la determinación clara, precisa y concreta**, de un lado, de la conducta objetivamente reprochada y, de otro, de la pena, castigo o sanción que se ha de imponer a quienes incurran en ese comportamiento, acto o hecho proscrito en la Constitución y en la Ley. Y su operancia no se restringe a los asuntos penales, sino que tiene plena validez en el campo de la actividad sancionatoria jurisdiccional y administrativa, pues la propia Carta ordena que **'el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.'***

*La finalidad del principio de legalidad de la sanciones, responde en igual medida a la finalidad del debido proceso, que no es otra que **garantizar las libertades de los administrados frente a la arbitrariedad judicial o administrativa**, en este caso, mediante el señalamiento legal y previo de las conductas proscritas y las sanciones respectivamente aplicables.*

En esta forma, para la Sala es claro que el principio de legalidad de la sanción, en cuanto hace parte integrante del debido proceso, puede concretarse en la exigencia de la existencia de una ley previa que fije la conducta objeto de sanción, la cual debe ser precisa en la determinación de la conducta o hecho objeto de reproche y la sanción que ha de imponerse; pues con ello se busca limitar al máximo la facultad discrecional de la administración o de los jueces en ejercicio del poder sancionatorio que le es confiada (...)⁶.

Lo anterior, sin desconocer que no es dable que la misma Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar un pilar del proceso, relativo a la justa causa, varíe su propia tesis y encuentre que lo que en un momento consideró que no se trataba de un evento con suficiente comportamiento para amparar una justa causa, en mi caso sí lo sea; cuando en realidad lo que la compañía accionada sancionó en los dos casos y en el mismo vuelo, fue el transporte de las mismas botellas.

Resulta un desconocimiento del derecho a la igualdad en relación con el principio de seguridad jurídica, así como un desconocimiento del derecho fundamental al debido proceso, con relación al principio de legalidad, se insiste, que al resolver un caso con los mismos presupuestos fácticos en el año 2011, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encuentre que la compañía accionada violentó el derecho al debido proceso de mi compañera de vuelo, sin contar con que consideró que la supuesta falta ni siquiera tenía la suficiente magnitud para sustentar el despido ya que los manuales y reglamentos de la compañía permitían el transporte de estos y años después consideré todo lo contrario.

⁶ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-379 de 2008. M.P Humberto Antonio Sierra Porto.

Sobre las fechas enunciadas deberá tener en cuenta el despacho que no se trata de situaciones que ocurrieron en periodos diferentes; por el contrario, los procedimientos ordinarios de ambas se interpusieron en el mismo año, se fundamentaron en la supuesta justa causa cometida en el mismo vuelo 8477 en la ruta San Andrés- Bogotá y por los mismos supuestos, el transporte de unas botellas de licor para uso personal.

No obstante, por reparto, congestión y manejo interno de la misma rama, el proceso de la señora LHMM finalizó años antes con el reintegro y consecuente pago de seguridad social y el de la suscrita resultó siendo fallado en mi contra sin que existiera pronunciamiento al respecto del por qué razón mi despido si se ajustaba a la ley si ocurrió en iguales situaciones y con los mismos formatos que el de mi compañera.

Generando que el procedimiento arbitrario y violatorio del debido proceso adelantado por la empresa accionada en el primer caso le fuera reprochado por la justicia, y por ello se ordenara el reintegro y el pago de los aportes a la seguridad social de la señora LHMM y en el segundo caso, el mio, hubiere sido respaldada y avalado por parte de la Sala la actuación vulneradora.

Es de expresar que no se trata de un supuesto fáctico para cada una de nosotras, puesto que carecería de sentido fundar una acción de tutela si se conoce que los hechos y el material probatorio puede presentar inconsistencias o escenarios disimiles para cada una, que permitiera fallar de manera distinta los procesos.

El punto de debate gira en torno a que el error procedimental cometido por la empresa accionada, como causa de nulidad del proceso disciplinario se basó en una falta al principio de legalidad en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, en ambos por igual, por tanto, resulta injusto, inconstitucional, discriminatorio y violatorio del debido proceso que un caso se falle aludiendo que si se infringió el principio de legalidad y que no existía justa causa y en el otro, con los mismos formatos y la misma conducta, se diga que sí existe una conducta legalmente válida.

Insisto, no resulta dable que en un proceso, en donde se utilizaron incluso los mismos formatos para adelantar las diligencias, se avale la violación al debido proceso y se omita su reproche (en mi caso); y en otro se le indique a la empresa que **sí omitió establecer las faltas y las disposiciones normativas, violentando con ello el principio de legalidad propio del derecho al debido proceso.**

En consecuencia, ante la configuración del defecto transcrito, solicito de manera comedida y respetuosa al juez constitucional que de acuerdo a lo narrado, y teniendo en cuenta que **no cuento con otro medio de defensa judicial que me permita obtener la protección invocada; AMPARE** mis

derechos fundamentales a la igualdad y a la seguridad social, y acceda a las siguientes:

V. PRETENSIONES

1. Que se declare que las sentencias 49.113 del 30 de mayo de 2018 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la del 27 de agosto de 2010 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, incurrieron en las causales específicas de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, y transgredieron mis derechos al debido proceso, a la seguridad social y a la igualdad.

2. En consecuencia, que se declaren nulas y se acceda a ordenar mi reintegro laboral, así como el correspondiente pago de los emolumentos adeudados pero sobre todo, el pago de los aportes a seguridad social que me permitan acceder al derecho a la pensión que arbitrariamente me fue cercenado con el despido violatorio del debido proceso.

V. JURAMENTO

Manifiesto comedidamente que no he instaurado acción de tutela por los mismos hechos, ni entre las mismas partes.

VI. PRUEBAS

Es conveniente aclarar que en el expediente del proceso ordinario laboral se encuentran las pruebas documentales pertinentes. No obstante, con la presente se adjuntan:

a) Pruebas documentales:

1. Copia simple de la sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011 dentro del proceso adelantado en contra de la misma Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidad S.A.
2. Copia simple de la sentencia SL1920-2018 con radicación 49.113 del 30 de mayo de 2018 dentro del proceso adelantado por la señora GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN.
3. Copia simple de la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Medellín dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN en contra de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidad S.A.
4. Copia del Contrato a término fijo inferior a un año firmado entre la suscrita y la SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN.
5. Copia de la citación a descargos remitida por la sociedad accionada el 10 de febrero de 2005.
6. Copia del acta especial de descargos.
7. Copia del escrito por medio del cual hice la rendición de los descargos.
8. Copia del recurso de apelación presentado ante el Comité de Revisión.

9. Copia de la comunicación remitida por la accionada en donde dispone la fecha en que se programó el Comité de Revisión.
10. Acta de Comisión Especial realizada en el proceso adelantado en mi contra.
11. Copia de la solicitud de programación de Comité de Asuntos Sociales.
12. Copia de la decisión del Comité de Asuntos Sociales.
13. Carta de terminación del contrato de trabajo.
14. El respectivo poder para interponer la presente acción.

b) Oficios

De manera respetuosa solicito que en caso dado que el juez lo considere pertinente, se oficie a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia o al juzgado de origen, Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, para que remita el expediente, si así lo considera necesario y se pueda corroborar la información aquí suministrada.


VII. NOTIFICACIONES

- A la parte accionada:

Sala de Casación Laboral: Palacio de Justicia. Bogotá D.C.

- A la parte accionante en la Calle 66C número 61-01 interior 2 apartamento 901 de la Ciudad de Bogotá D.C. o en el correo electrónico gfrancoballen@yahoo.es

Atentamente,


GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN
C.C Núm. 51.696.045 de Bogotá D.C.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN PENAL
SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS No. 1

Bogotá, D. C., primero (1º) de abril de dos mil diecinueve (2019).

En cumplimiento de la decisión ATC412-2019, proferida por la Sala de Casación Civil de esta Corporación, y por estar ajustada a los requisitos mínimos exigidos por el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, se **ADMITE** la acción de tutela presentada por **GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN**, contra las Salas de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y Laboral del Tribunal Superior de Medellín. En consecuencia se ordena:

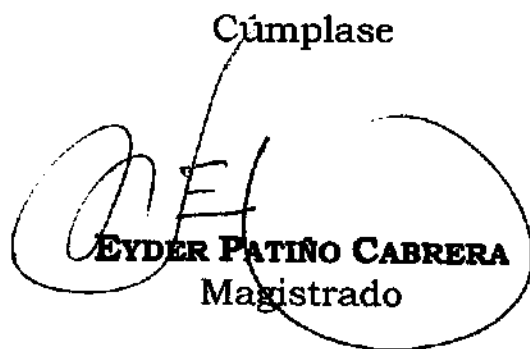
Primero. Entérese de su admisión a la autoridad accionada y **vincúlese** al Juzgado 7º y 9º Laboral del Circuito de Medellín, a Avianca S.A. y demás partes e intervinientes dentro del proceso n.º 49113, los que deben ser enterados ya que pueden tener interés en lo decidido en este trámite.

Segundo. Córrase traslado del texto de la demanda a los accionados y a los vinculados, con el fin de que en el improrrogable término de un (1) día, ejerzan su derecho de contradicción y aporten las pruebas que estimen pertinentes.



Tercero. Infórmese de esta decisión a la accionante y a su abogado.

Cúmplase



EYDER PATIÑO CABRERA
Magistrado

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA
Secretaria